Stofnanasamningur

Ferðamálastofu við
Félag íslenskra náttúrufræðinga.

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) sem ráðnir eru til starfa hjá Ferðamálastofu. Samningurinn er hluti kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið stofnanasamnings:

- Að stuðla að því að stofnunin hafi yfir að ráða hæfu starfsfólki í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að stofnanasamningurinn feli í sér þróun og útfærslu á skilvirku launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar og hvetji til árangurs.
- Að launakerfið nýtist sem stjórntæki til að ná fram markmiðum stofnunar og verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta, m.a. betri nýtingu rekstrarfjármuna.
- Að launakerfið ýti undir að starfsmenn auki við hæfni sína og þróist í starfi.
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi með hliðsjón af árangri og eðli þeirra starfa sem þeir gegna.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gegnsæjum hætti.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun.

3. Starfaflokkun og röðun starfa

Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:

- Röðun starfs – 3. kafli
- Persónubundnir þættir – 4. kafli
- Tímabundnir þættir – 5. kafli

3.1. Almennar forsendur röðunar

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins. Sama á við um þegar varanlegar breytingar verða á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

3.2. Skilgreining starfaflokka

Grunnröðun miðast við BA/B.Sc. gráðu.

Launakerfi stofnunarinnar byggir á eftirfarandi starfaflokkum:

Sérfræðingur I– Lágmarksröðun er launaflokkur 16
Starfið felst í lausn smærri verkefna eða verkþátta sem þó eru unnin undir yfirumsjón annarra sérfræðinga eða forstöðumanna.

Sérfræðingur II– Lágmarksröðun er launaflokkur 19
Starfið krefst sérfræðiþekkingar og ber ábyrgð á skilgreindum þáttum og/eða umsjón ákveðinna stærri eða flóknari verkefna. Starfið er unnið undir stjórn forstöðumanna.

Sérfræðingur III– Lágmarksröðun er launaflokkur 22
Starfsmaður hefur faglega ábyrgð/umsýslu með verkefni, eða stýrir verkefni, eftir því sem við á. Starfið krefst sérþekkingar og sérhæfingar starfsmanns á hlutaðeigandi sviði. Starfsmaður getur tekið þátt í stefnumótun, áætlanagerð eða mótun verkferla að beiðni yfirmanns. Starfsmaður er tengiliður við stofnanir og fyrirtæki í þeim verkefnum sem viðkomandi stýrir.

Forstöðumaður – Lágmarksröðun er launaflokkur 29
Forstöðumaður með starfsreynslu á viðkomandi sviði sem ber ábyrgð á og hefur yfirumsjón með fagsviði stofnunarinnar þ.m.t. stjórnun, áætlanagerð og ákvarðanatöku varðandi framgang verkefna sem unnin er hverju sinni. Forstöðumaður ber ábyrgð á að unnið sé samkvæmt samþykktum tíma- og verkáætlunum. Hann hefur umsjón á sínu starfssviði með samskiptum við innlenda og erlenda samstarfaðila. (Ístarf95 nr. 1229).

3.3. Viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS)

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki tveimur launaflokkum hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 4 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 ECTS einingar) = 2 launaflokkurlaunaflokkar.
- Meistaragráða (90-120 ECTS einingar) = 4 launaflokkar.
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 ECTS einingar) = 6 launaflokkar.

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti

4. Persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna þætti til röðunar í flokka. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns.

Dæmi um persónubundna þætti:

- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag.
- Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).

Meta skal persónubundna þætti hjá hverjum starfsmanni í samræmi við 4.1 – 4.4.

4.1. Viðbótarmenntun

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er metin við grunnröðun starfsins, sbr. kafla 3.3. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi sem hér segir: Miða skal við að diplóma (60 einingar) leiði til hækkunar um 2 launaflokka, meistaragráða leiði til hækkunar um 4 launaflokka og doktors- eða sambærileg gráða um 6 launaflokka, þó aldrei hærra en launataflan leyfir. Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

Diplóma (60 ECTS)	2	launaflokkar
Meistaragráða	4	launaflokkar
Doktors- eða sambærileg gráða	6	launaflokkar

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

4.1.1. Réttindi – löggilding - viðurkenning

Hafi starfsmaður setið námskeið, og/eða tekið próf sem líkur með löggildingu, réttindum, viðurkenningu eða vottun, sem nýtist í starfi, skal meta það til a.m.k. 1 launaflokks. Dæmi væri: Hdl., löggilding, vottanir, starfsleyfi, viðurkenningar o.fl. sem nýtist í starfi.

4.2. Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna við stofnunina eða vinna í sambærilegu starfi hjá annarri stofnun eða fyrirtæki. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal einnig teljast að fullu.

Hafi starfsmaður í upphafi starfs sértæka starfsreynslu/fagreynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynslu innan stofnunarinnar.

Eftir 1 ár í starfi	1 launaflokk
Eftir 3 ár í starfi	1 launaflokk
Eftir 5 ár í starfi	1 launaflokk
Eftir 9 ár í starfi	1 launaflokk
Eftir 12 ár í starfi	1 launaflokk

4.3. Hæfni og frammistaða

Meta skal viðvarandi hæfni og/eða frammistöðu starfsmanns, umfram grunnkröfur til starfs, til launaflokka. Skriflegur rökstuðningur skal gerður fyrir hækkun starfsmanna skv. þessu ákvæði.

Hæfni felst s.s. í sérstakri þekkingu eða færni sem er verðmæt fyrir stofnunina. Með þekkingu er m.a. átt við viðbótarnám á fagsviði. Önnur þekking sem ekki áður hefur verið metin og nýtist í starfi skal metin til launaflokka.

Dæmi um sérstaka hæfni og/eða frammistöðu:

- Starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi
- Starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu.
- Starfsmaður sýnir áhuga, sjálfstæði, frumkvæði eða nýsköpun í starfi.
- Starfsmaður sýnir hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Starfsmaður getur sinnt störfum á fleiri en einu af verksviðum stofnunarinnar.
- Sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar.
- Umbun fyrir tryggð við stofnun.
- Starfsmaður eykur þekkingu sína og færni með símenntun.

4.4 Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður, markaðsálag í formi launaflokks/a, enda tilheyri starfsmaður hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar, vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Æskilegt er að þetta sé rökstutt með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísan til viðurkenndra launakannana o.þ.h.

5. <u>Tímabundnir þættir</u>

5.1. Tímabundið viðbótarálag eða ábyrgð

Sé starfsmanni tímabundið falið viðbótarverkefni, ábyrgð, umfang eða álag sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá sérstakar álagsgreiðslur meðan á því stendur í formi launaflokka eða launaþrepa. Þá er metin sú ábyrgð og umfang sem tímabundna verkefnið hefur í för með sér og greitt samkvæmt því. Gera skal sérstakan samning í samráði við forstöðumann um greiðslur, að jafnaði fyrirfram, sem er tímabundinn viðauki við ráðningarsamning. Tilgreina skal upphaf og endi tímabils í samningi.

Dæmi um tímabundna þætti:

- Tímabundin aukin ábyrgð, viðbótarverkefni eða ábyrgð umfram starfsskyldur.
- Þróun og nýsköpun.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig vegna breytinga, undirmönnunar, starfsmannaveltu o.þ.h.
- Sérstök fræðsla eða kennsla innan embættis.
- Starf í nefndum eða starfshópum á vegum embættis sem bætist ofan á reglubundin verkefni og nefndir fyrir utan starfssvið viðkomandi.
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.
- Sérstök átaksverkefni, skilgreind af yfirmanni hverju sinni.

Verði ofangreindir þættir viðvarandi í 12 mánuði verða þeir varanlegir.

5.2. Sérstök tímabundin umbun / Viðbótarlaun

Heimilt er að greiða tímabundið sérstaka umbun og/eða viðbótarlaun, fjárhæð umfram reglubundin mánaðarlaun, og viðbótarlaun í samræmi við ákvæði viðkomandi kjarasamnings.

5.3. Sérstök frammistaða

Launa skal starfsmönnum sérstaklega sinni þeir starfi sínu vel og umfram það sem til er ætlast, enda sé hægt að sýna fram á það með mælanlegum hætti. Sérstök frammistaða starfsmanns leiðir að jafnaði til ábata fyrir stofnun, svo sem með auknum afköstum skipulagseininga, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunar inn á við og/eða út á við. Frammistaða starfsmanns er tekjuskapandi eða leiðir til sparnaðar fyrir stofnun.

Dæmi:

- Þróun og nýsköpun.
- Afköst og/eða frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar.
- Samskipti og/eða þjónustuvilji.
- Frumkvæði, sjálfstæði við lausn erfiðra verkefna.
- Fagleg forysta og stuðningur við aðra á álagstímum og/eða við lausn erfiðra verkefna.
- Lúkning umfangsmikilla og/eða sérlega mikilvægra verkefna, s.s. skipulagning ráðstefna, uppsetning nýrra tækja, undirbúningur og uppsetning sýninga, ritstjórn á fræðibókum og umfangsmikil nefndarstörf

6. Ýmis ákvæði

6.1. Starfsmannasamtal

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanna, afköst og vinnuaðstöðu, líðan í starfi o.fl., sbr. verklag þar um. Starfslýsingar skulu uppfærðar og verksvið starfsmanns skal tekið til athugunar í starfsmannasamtali.

6.2. Launaviðtal

Starfsmaður getur óskað eftir sérstöku launaviðtali einu sinni á ári til að ræða starfskjör hans og þá þætti sem ákvarða þau. Þá skal metið hvort þeir hafa áhrif til breytingar á röðun hans. samkvæmt samningi þessum. Forstöðumaður skal að jafnaði boða til launaviðtals innan fjögurra vikna. Starfsmanni skal gefið svar eigi síðar en tveimur vikum eftir að launaviðtal fór fram.

6.2. Endurmenntun og starfsþróun

Stofnunin skal hafa á að skipa hæfu starfsfólki og stjórnendur skulu stuðla að því að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði.

Stuðla skal að starfsþróun starfsmanna innan stofnunarinnar. Í árlegu starfsmannasamtali skulu möguleikar til starfsþróunar ræddir. Starfsþróun er ferli til að þróa færni starfsmanns m.t.t. þarfa starfsmannsins og stefnu stofnunarinnar.

6.3. Gerð starfsþróunaráætlana

Vinnuveitandi skal stuðla að því að starfsfólk geti aukið frumkvæði sitt og þróað faglega hæfni sína og getu og til að takast á við ný verkefni og önnur þau sem snúa að starfinu.

Mikilvægt er að yfirmaður og starfsfólk komi saman að mati á þörf fyrir fræðslu og menntun sem nýtist í starfi og við framkvæmd stefnu viðkomandi stofnunar. Finna þarf leiðir til að mæta þeirri þörf með gerð starfsþróunaráætlana fyrir einstaklinga, hópa eða skipulagsheildir. Mikilvægt er að starfsþróunaráætlanir séu tímasettar og endurmetnar reglulega.

6.4. Ágreiningsmál

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. grein 11.2 í kjarasamningi.

6.5. Vísiregla

Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti, skal hafa ígildi vísireglu gagnvart öðrum starfsmanni eða starfsmönnum svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

7. Ákvæði um endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun.

8. Gildistími

Breytingar skv. stofnanasamningi þessi gildir frá 1. janúar 2020.

Reykjavík, 24. janúar 2022

F.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga

F.h. Ferðamálastofu

Bókanir með stofnanasamningi

Ferðamálastofu og Félags íslenskra náttúrufræðinga.

Bókun 1
Aðilar eru sammála um að raða hverjum og einum starfsmanni upp á nýtt samkvæmt ákvæðum þessa stofnanasamnings. Ef starfsmaður raðast lægra en í eldra launakerfi skal bætt úr því þar til viðkomandi starfsmaður hefur náð jafnri eða hærri röðun en áður var. Með þessu geta því eldri viðbótarflokkar fallið niður en á móti kemur þá jöfn eða hærri launaröðun.

Breytt samsetning launa og ný launaröðun skal í engum tilvikum leiða til lækkunar dagvinnulauna eða heildarlauna starfsmanns. Hækkun bundin við menntunarákvæði gerðadóms og kjarasamnings skal skila sér að fullu til starfsmanna.

Bókun 2
Stofnunin mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku „launablaði“ við hvern og einn starfsmann, eigi síðar en 1. mars 2022, þar sem fram koma skýringar á samsetningu launaröðunar, þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns á því fyrir hvað viðbótarlaunaflokkar eru.

Bókun 3
Ferðamálastofa hefur tilkynnt að stofnunin telji að menntunarákvæði, skv. úrskurðar gerðardóms frá 14. ágúst 2015, sbr. samkomulag um breytingu á úrskurðaorði, dags. 16. janúar 2017, og vegna kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 28. febrúar 2018, hafi verið uppfyllt.

Aðilar eru sammála um að Ferðamálastofa reikni út og geri sérstaka skoðun vegna mögulegra afturvirka launahækkana vegna framangreinds fyrir alla félagsmenn FÍN. Komi í ljós frekari réttur félagsmanna FÍN skal slíkt greitt í samræmi við almennar reglur þess efnis við næstu reglulegu útborgun.

FÍN gerir fyrirvara um að komi í ljós á síðari tímapunkti að mismunur sé á áður fenginni leiðréttingu, útreikningi, sbr. framangreint, eða vegna síðari tilkominna upplýsinga skal slíkur mismunur greiddur með eingreiðslu í samræmi við almennar reglur þess efnis sem skal koma til greiðslu eigi síðar en við næstu reglulegu útborgun. FÍN áskilur sér rétt til að leita úrlausnar á ofangreindu leyti félagsmaður eftir slíku.

Bókun 4
Aðilum er annars vegar ljóst að meðferð og túlkun Ferðamálstofu á menntunarákvæðum mun vera í samræmi við túlkun Kjara- og mannauðssýslu ríkisins og hins vegar liggur fyrir að FÍN er ekki sammála túlkun Kjara- og mannauðsýslu ríkisins. Aðilar eru sammála um að ef niðurstaða dómstóla hefur áhrif á túlkun greina 3.3 (menntun krafist) og 4.1 (menntun nýtist) þá munu aðilar gera viðauka með hliðsjón af niðurstöðunni. Jafnframt eru aðilar sammála um

að ef túlkun Kjara- og mannauðsýslu ríkisins verði önnur á síðari tímum en við gildistöku samnings þessa mun meðferð Ferðamálastofu á menntunarákvæðum vera í samræmi við þá túlkun, þ. á m. vegna nefndra greina.